

ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ИЗУЧЕНИИ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕКА-ПРОФЕССИОНАЛА

Клищевская М.В.

Российский государственный медицинский университет, Россия

Обучение в высшем учебном заведении является важным и сложным этапом в овладении выбранной профессией. Во многих Вузах, в том числе и медицинских, организация учебного процесса базируется, в основном, на представлении о профессиональном развитии как процессе приобретения индивидуального профессионального

опыта, т.е. формирования умений, навыков и получения знаний. На основе данных представлений подбираются и разрабатываются учебно-методические программы. Однако, несмотря на фундаментальные знания по различным общеобразовательным, специфическим медицинским и медико-психологическим дисциплинам, несмотря на высокий уровень сформированности ряда навыков и умений растет число молодых специалистов, которые, окончив медицинский ВУЗ и проработав 2 года по специальности, уходят в другие профессиональные сферы. Одним из факторов, обуславливающих данный процесс, является низкий уровень социального и материального обеспечения. Однако, наряду с социально-экономическим, большую роль играет и психологический фактор. Невозможность самореализации в профессии, несформированность профессионально-важных качеств (ПВК), наличие профессионально-вредных качеств, которые оказывают негативное влияние на реализацию профессиональной деятельности, несоответствие реальной трудовой деятельности представлениям молодого специалиста и, наконец, рассогласование между ценностями профессии и собственными ценностными ориентациями приводит к низкой эффективности труда, разочарованию в профессии, неудовлетворенности трудом, а как следствие, и к уходу в новые профессиональные сферы.

Таким образом, наличие профессиональных умений и навыков, знаний специальных предметов, этических и психологических дисциплин не гарантирует удовлетворенности трудом, высокой эффективности профессиональной деятельности и не страхует от смены профессии. Это ставит серьезную задачу по пересмотру и уточнению понятия профессионала и профессионального развития. Можно ли рассматривать профессиональное развитие только как усвоение знаний, формирование определенных умений и отработку необходимых навыков? Должен ли врач иметь такие качества как эмоциональная устойчивость, тактичность, организованность, аккуратность, ответственность, чувство долга, уверенность в себе, отзывчивость, умение сопереживать, желание понять проблему и помочь человеку, или для того, чтобы быть профессионалом ему достаточно лишь хорошо знать определенные медицинские дисциплины и уметь выполнять необходимый набор профессиональных умений и навыков? Происходят ли изменения в мотивационно-ценностной сфере в процессе профессионального обучения или она остается неизменной?

Решение этих вопросов предполагает знание психологических феноменов профессионального развития, факторов обуславливающих становление человека- профессионала и должно послужить основой для организации учебного процесса и выбора учебно-методических средств. В связи с этим представляется целесообразным рассмотрение

существующих в психологии тенденций в изучении процесса профессионального развития и становления.

Анализ существующих теоретических и эмпирических исследований в современной отечественной психологии труда позволил обозначить две основные идеи, которые легли в основу разработки концепций профессионального развития. Концепции первого рода базируются на представлении о профессиональном развитии как процессе прохождения человеком в одной профессии определенных этапов, на каждом из которых происходит формирование различных психических новообразований, подготавливающих субъекта к переходу на другую (чаще всего) более «высокую» стадию развития [5, 10]. В основе концепций второго рода лежит идея изучения изменений, происходящих в психологической структуре субъекта труда в ходе профессионализации.

В психологии анализу поэтапного становления профессионала уделено большое внимание [5, 10, 12]. Концепции такого рода являются наиболее распространенными. Так, например, концепция развития субъекта труда Е.А. Климова описывает особенности отдельных стадий в целостном процессе формирования человека как субъекта труда. Начало этого процесса Е.А. Климов усматривает в периоде дошкольного и школьного возраста, когда закладываются основные представления о труде и различных профессиях. Это допрофессиональное развитие, включающее стадии предыгры, игры и стадию овладения учебной деятельностью. Период выбора профессии, по мнению Е.А. Климова, является одним из наиболее важных и сложных для становления профессионала. Его особенности описываются на стадии оптации. Собственно профессиональное развитие включает стадии адепта, адаптанта, интернала, мастерства и авторитета. На стадии *адепта* или стадии профессиональной подготовки происходит освоение ценностных представлений определенной профессиональной общности, овладение знаниями, умениями, навыками, важными для будущей деятельности, развитие профессионально-важных качеств. Стадия *адаптанта* или адаптации молодого специалиста к работе характеризуется привыканием к условиям работы, а так же адаптацией и вхождением в трудовой коллектив. Специфической особенностью стадии *интернала* является высокий уровень адаптированности к профессии и активная реализация человеком своего потенциала. Для стадии *мастерства* характерно наличие у работника специальных качеств, умений; универсализма; широкой ориентировки в профессиональной области. И, наконец, на стадии *авторитета*, человек обладает высокими формальными показателями квалификации и решает успешно профессионально-производственные задачи за счет большого опыта и умения организовывать свою деятельность [5].

Данная концепция, имея своей целью описание закономерностей развития-формирования человека-профессионала и достижения высшего уровня профессионализма (мастерства, авторитета), не рассматривает период, который связан с уходом на пенсию и снижением профессиональной активности. Попытка включения данного этапа в схему профессионального развития была сделана А.К. Марковой, В.А. Бодровым и др. Так, например, А.К. Маркова наряду с уровнями до-профессионализма, профессионализма и суперпрофессионализма, каждый из которых характеризуется развитием умений и навыков, формированием профессионально-важных качеств и др., рассматривает уровни *непрофессионализма* (или псевдопрофессионализма) и *после-профессионализма*. Уровень непрофессионализма характеризуется наличием деформаций в становлении профессионала. Так, например, человек выполняет неэффективную, несоответствующую нормам деятельность, либо осуществляет лишь внешне кипучую трудовую деятельность, маскируя ею отсутствие профессионализма и т.п. После-профессионализм рассматривается А.К. Марковой как заключительный уровень развития человека-профессионала, связанный с завершением трудовой деятельности. На этом уровне человек может оказаться просто «профессионалом в прошлом», а может остаться необходимым консультантом, советчиком, наставником, который делится своим опытом с молодым поколением и помогает ему избежать ошибок и неудач в профессиональной деятельности. Включая уровень непрофессионализма как возможные искажения профессионального становления и уровень послепрофессионализм как окончание профессионального пути, Маркова А.К. тем самым делает концепцию профессионального развития, логически завершенной [10].

Большой интерес представляют исследования, изучающие профессиональное развитие как изменение психологической структуры субъекта труда в ходе профессионализации: когнитивной, исполнительной, мотивационной и индивидуально-личностной сфер.

Развитие когнитивной (познавательной) сферы анализируется как развитие профессионального мышления, компетентности и др. Так, например, в работе В.П. Андропова, раскрываются психологические основы формирования профессионального мышления врача и указывается на высокую значимость связи профессионализма и типа мышления, которая обусловлена спецификой врачебной деятельности [1, 2]. Проведенный В.П. Андроновым анализ деятельности врача показал, что в клинической практике часто встречаются трудно объяснимые, не описанные в руководствах явления. Это требует умения выявлять и устанавливать сущность патологических состояний и процессов в организме и во многом характеризует мышление врача как творческое. Современный врач должен обладать гибким, пластичным

мышлением, проявляющимся в скорости преобразования, изменения способа, тактики лечения, диагностических заключений в соответствии с изменениями объективной ситуации (изменения течения болезни или состояния больного, атипичность картины болезни и т.д.). Это предполагает выделение существенных сторон таких изменений, возможность отхода от привычных действий, от стереотипа и нахождения новых путей решения, комбинации элементов прошлого опыта. Именно поэтому В.П. Андронов, рассматривая клиническую работу как творчество, основной целью профессионального обучения видит формирование творческого (рефлексивного) врачебного мышления как основы профессиональной деятельности, поскольку данный тип мышления дает значительные преимущества при решении диагностических, лечебных, профилактических задач [1, 2].

Н.В. Яковлева и Л.П. Урванцев определяют в качестве необходимого элемента профессионального развития врача формирование профессиональной компетентности, которую рассматривают как уровень успешности решения проблемных ситуаций деятельности, а, следовательно, интегративное образование психики, развивающееся в ходе профессионализации. В структуру профессиональной компетентности входит когнитивная составляющая, развитие которой наиболее актуально на этапе первичного овладения профессией [14].

Изучение изменений, происходящих в исполнительной сфере связано с анализом развития и совершенствования навыков и умений, их изменений с возрастом. Особое значение уделяется выявлению факторов, обуславливающих формирование индивидуального стиля деятельности (ИСД). ИСД определяется как относительно устойчивая индивидуально-своеобразная организация деятельности, складывающаяся в результате усилий человека по наилучшему достижению целей в данных внешних и внутренних условиях. Выработка индивидуального стиля рассматривается как характерная особенность развития человека-профессионала и условие формирования профессиональной пригодности [4, 6, 11].

Индивидуально-личностные компоненты психологической структуры определяются как факторы профессионального развития. Основным фактором развития человека-профессионала является внутренняя активность личности, потребность в самореализации. Интегральные характеристики личности, такие как профессиональная направленность, профессиональная компетентность и эмоциональная (поведенческая) гибкость рассматриваются как объект профессионального развития и форма реализации творческого потенциала человека в труде [12].

Множество работ посвящено изучению профессионально-важных качеств (ПВК) как одной из составляющих индивидуально-

личностной сферы. Профессионально-важные качества рассматриваются как необходимые для успешной реализации трудовой деятельности и достаточные для ее прогноза. Вот лишь краткий перечень профессий, анализу ПВК которых посвящены работы последнего десятилетия: врач- рентгенолог, психиатр, диспетчер УВД, работник оперативной службы МВД, водитель и др. Автором данной статьи были опубликованы материалы исследования, одной из основных целей которого было выявление и определение профессионально-важных качеств врача. На основе теоретического анализа и эмпирических данных, полученных в ходе проведенного исследования на врачах-профессионалах были определены качества, которые являются необходимыми для успешной реализации профессиональной деятельности. Прежде всего, врач должен обладать низким уровнем психотизма, который характеризуется низкой конфликтностью, адекватными эмоциональными проявлениями, низким уровнем агрессивности и враждебности, отсутствием асоциального поведения. Большинство врачебных специальностей связано с общением, что требует наличия у профессионала умения устанавливать контакт с людьми, активности, уверенности в себе и низкого уровня нейротизма, который связан с устойчивостью к стрессовым ситуациям, умением быстро принимать сложные решения. Немаловажными качествами для врача являются такие как умение анализировать, ответственность, организованность, эмпатия, т.е. умение сопереживать, сочувствовать, отзывчивость, чувствительность, желание понять человека, выслушать его проблему и помочь ему [8].

В качестве одного из возможных направлений в изучении ПВК может быть рассмотрено изучение, анализ и практическая разработка предложенного в одной из работ автора статьи понятия порога компенсации индивидуально-личностных особенностей, который понимается как максимальная степень расхождения наличных и требуемых профессией качеств, которое может быть успешно компенсировано.

Изучение мотивационной сферы ведется с точки зрения выявления и определения мотивов выбора профессионального пути, ценностей трудовой деятельности, изменений их иерархии в процессе обучения и овладения профессией и др. Так, Ковалев В.И. и Сырникова Н.А. полагают, что успешная адаптация и длительная непрерывная работа на одном месте связана с наличием таких мотивов как: 1) широкие социальные (стремление трудиться, трудолюбие, социальное отношение к труду) 2) процессуально-деятельностные (содержание деятельности, ее структура) 3) коллективистические (стремление внести достойный вклад в успехи коллектива) 4) поощрительно-стимульные (зарплата, социальные поощрения). Различные уровни мотивационной сферы личности имеют различную динамику в процессе профессио-

нальной подготовки. Наибольшей устойчивостью обладают широкие социальные и стимульно-поощрительные мотивы, наиболее динамичными являются мотивы процессуально-деятельностного уровня [9].

Анализ существующих в отечественной психологии концепций, позволил выявить некоторые характерные особенности в изучении профессионального развития. Во-первых, развитие человека-профессионала, построение и реализация его трудового пути происходят в рамках одной конкретной профессии или конкретного трудового поста. На основе данного положения определяются формы профессионального развития, выделяются стадии и этапы профессионального роста, анализируются факторы его обуславливающие. И, во-вторых, в ходе профессионального развития происходит изменение и формирование различных элементов психологической структуры: мотивационного, когнитивного, исполнительного, индивидуально-личностного. Именно поэтому понятие профессионализма, а как следствие и понятие профессионала определяется многими исследователями не только как высший уровень знаний, умений и результатов человека в данной области деятельности, но и как определенную системную динамическую организацию сознания и психики, включающую следующие компоненты:

1. *Свойства человека как личности и субъекта деятельности* (образ мира, особенности мотивационной сферы, ценностные ориентации, эмоциональность, отношение к себе и самооценка и др.).

2. *Практика профессионала* (моторика, навыки, различные умения).

3. *Гнозис профессионала* (специфика психических процессов, связанная с особенностями приема, переработки, анализа информации и принятия решений, обусловленная особенностями деятельности).

4. *Культура профессионала* (например, специфические знания о предметной области, о целях своей деятельности, о средствах труда, достижения успеха, о профессиональной этике и условиях своего профессионального развития).

5. *Психодинамика* (интенсивность переживаний, быстрота их смены) работника, психологические трудности, нагрузки в данной профессиональной области.

6. Осмысление вопросов своей возрастно-половой принадлежности в связи с требованиями профессии; осмысление роли физических качеств, наружности, здоровья; противопоказаний к труду в данной области/7/.

Таким образом, становление и развитие человека-профессионала не может быть сведено только к формированию индивидуального профессионального опыта, т.е. овладению знаниями и умениями, а должно рассматриваться как сложный процесс, в ходе ко-

того происходят изменения и формирование различных составляющих психологической структуры когнитивной, мотивационной и др. Такое понимание профессионального развития, а так же обширный эмпирический и теоретический материал, имеющийся в психологии по данной теме, позволит решить ряд актуальных практических задач, в том числе и в области педагогики и организации учебного процесса, что предполагает активное сотрудничество преподавателей и психологов, направленное на:

1) разработку учебно-методических программ, базирующихся на представлениях о психологической структуре субъекта труда, с целью формирования в ходе учебного процесса профессионально-важных качеств, профессиональной компетентности, специфических особенностей психических процессов (мышления, восприятия, памяти, внимания) и избежания профессиональных деформаций. Программы должны строиться с учетом индивидуально-личностных особенностей студентов и быть направлены на формирование индивидуального стиля деятельности.

2) разработку программ диагностики наличия ПВК и качеств, которые оказывают негативное влияние на реализацию профессиональной деятельности, с целью информирования студентов о возможных способах формирования необходимых или коррекции негативных качеств.

3) разработку программ диагностики развития мотивационной сферы, для определения уровня усвоения ценностей профессии. На основе существующих в психологии данных возможна разработка программ, позволяющих анализировать динамику ценностных представлений в процессе обучения и выявлять наличие неадекватных или искаженных ценностных ориентаций, с целью их своевременной коррекции. Особую актуальность приобретает данный процесс в овладении медицинскими специальностями. Неадекватное представление о профессии и ее ценностях может приводить к халатности, безответственности, грубости, бестактности и неаккуратности в общении с больными, что во врачебной деятельности не допустимо, так как ведет к тяжелым последствиям.

4) разработку программ аттестации профессионалов, базирующихся на представлениях об уровнях профессионализма. Данные программы позволят выявить не только уровень профессионального развития работника и его соответствие занимаемому трудовому посту, но и своевременно определить наличие профессиональных деформаций, ведущих к *непрофессионализму* и предотвратить развитие данного процесса.

Необходимо отметить, что хотя традиционное представление о профессиональном развитии позволило решить ряд теоретических и

практических задач в области профессиональной ориентации, консультации, аттестации и трудовой реабилитации, некоторые феномены остаются за рамками изучения.

Так, понимание становления человека-профессионала как построение и реализация трудового пути в рамках одной профессии исключает из области изучения сознательную смену профессии и ограничивает возможности в ее содержательной интерпретации. Несмотря на то, что сознательная смена профессии является наиболее актуальной проблемой для различных сфер деятельности, в том числе и для медицины, данный феномен в психологии практически не изучается или понимается как неуспех в профессии, профессиональная непригодность или как единичный побочный факт профессионального развития. Следует отметить, что чаще всего уход в другую профессиональную сферу осуществляется сразу после окончания Вуза при отсутствии реализации трудовой деятельности и поэтому не может определяться как неуспех или неудача в профессии. Люди, сознательно меняющие профессию на более поздних этапах профессионального развития, проработавшие 10-15 лет и имеющие высокие формальные (разряд) и реальные показатели квалификации, не могут расцениваться как профессионально непригодные. И, наконец, специфика развития современного общества, появление новых видов трудовой деятельности и широких возможностей для свободного овладения различными профессиональными сферами, в том числе ранее не существовавшими, делают сознательную смену профессии массовым явлением, что не позволяет рассматривать ее как единичный случай или побочный факт профессионального развития. В этой связи дальнейшая теоретическая и практическая работа будет направлена на уточнение содержания понятия профессионального развития и изучение, анализ, выявление специфических особенностей феномена сознательной смены профессии, определение факторов его обуславливающих.

Литература:

1. Андронов В.П. Некоторые психологические проблемы исследования профессионального мышления. //Психологические вопросы формирования профессионального мышления/. - Саранск, 1984.
2. Андронов В.П.//Вопр. психол.- 1991-N4.- С. 88.
3. Большой энциклопедический словарь. С-Пб,1997. С.343.
4. Гуревич К.М. Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы, М.,1970.
5. Климов Е.А.Введение в психологию труда. - М., 1998.
6. Климов Е.А. Путь в профессию. - Лениздат., 1974.
7. Климов Е.А. Психология профессионала .1996.
8. Клищевская М.В. //Вестник РГМУ.- 1999.- №3(8), С. 40.
9. Ковалев В.И. Сырникова Н.А. // Психол. журн.- 1985.- Т.6. №6. С.30.
10. Маркова А.К. Психология профессионализма.М., 1996.

11. Психологический словарь /Под ред. В.П. Зинченко и Б.Г.Мещерякова. М., 1996.
12. Психологическое сопровождение выбора профессии / Под ред. Л.М. Митиной. - М., 1998.
13. Тигма М.Х. Выбор профессии как социальная проблема. – М: Мысль, 1975.
14. Яковлева Н.В. Урванцев Л.П. // Психол. журн. - 1995. - Т.16 .№4. С.98.